

法政大学学術機関リポジトリ  
HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

# 離職者の意識と行動が地域コミットメントに与える影響

著者	片岡 亜紀子, 石山 恒貴, 橋本 博司
出版者	地域活性学会
雑誌名	地域活性研究
巻	8
ページ	1-10
発行年	2017-03
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10114/00023381">http://hdl.handle.net/10114/00023381</a>

# 離職者の意識と行動が地域コミットメントに与える影響

Effects of the Sentience and Activities of Displaced Workers on Their Commitment to Local Communities

片岡亜紀子、石山恒貴、橋本博司（法政大学大学院政策創造研究科）

Akiko Kataoka, Nobutaka Ishiyama, Hiroshi Hashimoto (Hosei Graduate School of Regional Policy Design)

## 要旨

離職期間の経験は外的なキャリアとして評価が得にくい中、離職中に生涯学習の場や NPO 活動を通じ、地域活動に参加していた例などが注目されている。そこで本研究では、離職者の学習行動や有益感が地域行動を通じ、地域への愛着を意味する地域コミットメントに肯定的な影響が生じるのかについて解明することを目的とする。

回答者 515 名（うち離職期間経験者 241 名）のアンケート調査を分析した結果、離職中の学習行動は地域行動を通じ地域コミットメントの下位尺度である情緒、規範へ正の影響を及ぼし、一体化へは影響を及ぼしていなかった。他方、離職者の有益感とは地域との関連が見いだせなかった。以上より離職中の学習行動が地域コミットメントを高める重要な要因であることが明らかになった。

**キーワード：離職中学習、離職有益感、地域行動、地域コミットメント**

## 課題

### 1. 研究の背景と目的

雇用の多様化が進む中、離職者の研究の必要性が高まっている。少子高齢化が進行する環境下においては、被雇用者の就業継続を重視するだけでなく、離職期間の経験の有効性に着目するなど柔軟な視点が求められる（片岡・石山,2016）。しかしながら、女性が離職すると、外的なキャリアとしての評価が得にくく、女性自身の自己効力感が低下するという問題点が指摘されている（福沢,2009;羽田野,2007;矢口,2004）。一方で、再就業を成功させた女性が、離職中に生涯学習の場や NPO 活動を通じ、地域活動に参加していた例などが注目されている（羽田野,2007;渡辺,2009）。離職中においては地域の学びの場が、地域活動や就業につながることを示唆されて（広岡,2013）おり、また離職中の地域での活動や人的ネットワークの形成をとおして、自信を高め肯定的に受け止めていた事例が報告されている（羽田野,2007;広岡,2013;渡辺,2009）。

このように生涯学習の場や人的ネットワークは地域のコミュニティとして存在している場合が多く（石山,2014）、離職者が離職中に生涯学習の場などへ参加することが先行研究で指摘されている。つまり、離職者は生涯学習の中核の担い手の一部と考えられる。例えば田中(2004)は、地域における離職者の生涯学習が社会活動と起業によって地域活性化につながることを示している。また、学習地域（learning region）という概念においては、イタリア（鈴木,2008）、日本（樋口・白井,2015）の事例で生涯学習が地域活性化に寄与するとされる。さらに離職者である子育て中の母親

が学習し地域の担い手になる横浜の事例(坪内,2005)もある。離職者の活動が地域で行われることで、地域活性化に肯定的な影響があることが予想される。

このように離職者の地域活性化への寄与は示唆されているものの研究の蓄積はまだ限定的であり、離職者の地域への関わりについてより詳細に解明する必要がある。そこで本研究は、離職者が地域で活動を行うことにより、どのような肯定的な影響が生じるのか、地域への愛着形成などの視点を考慮しながら解明することを目的とする。

### 2. 先行研究レビュー

#### (1) 離職者の意識と行動

これまでに地域の担い手として注目されてきたのは行政や企業であり、そこで働く就業者であった（早田・前野・保井,2013;中川,2014）。しかし既存の地域の担い手不足が深刻化し担い手の多様化が求められている（早田・前野・保井,2013）。上述したように離職者は生涯学習や社会活動をとおして地域活性化に寄与していた。また離職者が離職中に地域の担い手となるきっかけを得ると、その後就業しても地域の担い手であり続ける可能性がある。よって離職者が離職中に、及びその後就業者として地域の担い手になるという両方の観点から、離職者に注目する価値があると考えられる。

他方、羽田野(2007)、広岡(2013)、渡辺(2009)の調査では、離職中の地域での学習や NPO 活動は離職者の自信を高めていたが、渡辺(2009)は、女性のキャリア形成は個人差が大きいことを示唆しており、離職期間における行動や意識には個人差があると考えられる。つまり離職者を一様にとらえることはできず、その差

異に注目しつつ、分析を進める必要がある。

## (2) 地域行動

本研究における地域とは、日常の生活行動圏と定義する。これは、引地・青木(2005)の定義に準拠したものであるが、離職時の生涯学習や社会活動が居住地近辺の活動であることから本研究の目的に合致しており、以降この定義を使用する。

日常の生活行動圏とは、一定の人付き合いが存在する居住地近辺の行動圏を意味し、行政区域とは必ずしも一致しない。地域における愛着形成には、行政区域そのものよりも、周辺の人々との交流、環境との関係が影響を有すると考えられる(渡部・三輪・栗山, 2011・石山, 2014, 中川, 2014)。具体的には、居住年数よりも地域の集団への肯定的評価が重要であり(引地・青木, 2005)、物理的環境より社会的環境の影響が大きく(引地・青木・大淵, 2009)、歴史的資産の熟知も正の影響を与える(引地・大淵・青木, 2009)。イベントや祭りなど地域の活動に積極的に参加することは地域コミットメントの高まりに関係していた(中塚, 2008; 引地・青木・大淵, 2009)。

これらの先行研究から、地域への愛着形成には、人々とのつながりが重要であり、つながりに関わるイベントや祭りなどの地域での行動の果たす役割が大きいということは共通的に指摘されていると言えよう。

## (3) 地域コミットメント

地域の愛着形成を考えるにあたり、その結果変数として使用されている概念が地域コミットメントである。

地域コミットメントは、組織コミットメントの知見や分析手法を、地域におきかえ援用している概念であり地域活性化に寄与することが確認されている(柴田・板倉・関・真鍋, 2005; 中塚, 2008)。組織コミットメントの先行研究の蓄積は膨大であり、組織への価値観の受容、組織内での努力、組織への継続的な所属の希望を示す概念とされるが、中でも Allen & Meyer(1990)の 3 次元モデルの有効性に関する検証は数多い(高橋, 1997)。3 次元モデルは、組織への在籍理由を 3 つに区分する。具体的には、情緒的な愛着を意味する情動的コミットメント、経済的理由や勤続年数の長さ由来する埋没コストへの意識を意味する継続的コミットメント、規範意識や義務感を意味する規範的コミットメントの 3 つである(高橋・渡辺・野口・Meyer, 1998)。たとえば、組織内で専門性を重視する人材は情動的コミットメントと規範的コミットメントを重視するが、継続的コミットメントは重視しないという研究(石山, 2011)もあり、3 次元モデルはコミッ

トメントの内容を緻密に分析することができる。

柴田・板倉・関・真鍋(2005)は、3 次元モデルを援用した質問項目により因子分析を行った結果、地域に対し感情的な愛着を示す情緒的な尺度、地域に対し冷静に損得勘定で判断している理性的な尺度、地域に対し恩義や義理を示している道徳的な尺度から構成される 3 次元の地域コミットメントを確認した。この 3 次元は情緒的尺度が情動的コミットメント、理性的尺度が継続的コミットメント、道徳的尺度が規範的コミットメントに対応しており、組織コミットメントの 3 次元モデルの知見を地域への愛着という観点に十分に応用できる概念が構成されたと考えられる。したがって本研究では、地域の愛着形成の結果変数として、3 次元の地域コミットメントを使用する。

## 3. 分析モデルと仮説

本研究では、図 1 に示す分析モデルを構成し、仮説を検証する。

まず、「離職者の意識と行動」を構成する要因として、先行研究から、「離職中学習」と「離職有益感」を取り上げる。「離職中学習」は、羽田野(2007)、広岡(2013)、渡辺(2009)が、離職者の学習行動やキャリア形成に向けた行動の重要性を示していたことから設定することとした。加えて、筆者が 2013 年から 2014 年にかけて離職期間経験者 19 名に行ったインタビュー調査(片岡・石山, 2016)では、離職中に自分の状況を内省し、新たな行動を始めることで、人的ネットワークを形成し、仲間の頑張りや励まし、新たな経験を重ねることで、働き方や生き方を主体的に考え、自ら学習をするという様子が観察された。そこで、本研究では「離職中学習」を離職中に行った自身の能力開発やキャリア形成のための行動と定義する。

羽田野(2007)、広岡(2013)、渡辺(2009)は離職中の地域での経験や人的ネットワークの形成が、離職者の自信を高めていることを指摘している。加えて、前述の筆者が行った調査において、離職期間の経験によって、自己効力感が向上するというプロセスが確認されている。つまり、離職期間ならではの経験が、離職者の有益感を生み出している。そこで、本研究では「離職有益感」を、離職者が離職期間に経験したことを良かった、役に立ったと感じていることと定義する。

「離職中学習」、「離職有益感」とともに地域での活動に関わりがあったことから地域行動を促進すると考えられる。

「地域行動」は、先行研究でレビューした地域の愛着形成に寄与する、イベントや祭りの例に示される

人々との関わりの活動を意味する。

「地域コミットメント」は、先行研究でレビューしたとおり、地域への愛着の結果変数を意味する。また、「地域コミットメント」は地域活性化に寄与することも確認されているため、これを結果変数とすることは、離職者が地域活性化に寄与するプロセスの検討にもつながると考えられる。

操作的に定義したこれらの概念を前提に、以下のとおり仮説を設定する。

仮説 1a: 離職期間の有無は地域への愛着形成に影響を及ぼさない

離職期間の有無自体による影響は、離職者全般の意識と行動による影響を意味する。しかし、離職者が全般的に離職期間中に地域への関わりを増加させることは先行研究では確認されていない。したがって、離職期間の有無自体は地域への愛着形成には影響を及ぼさないと考えられる。したがって、仮説 1a が導かれる。

仮説 1b: 離職者の学習や有益感が地域行動に正の影響を及ぼす

離職時に自身のキャリアに目標をもち行動する者は、地域において人々と関わり活動し、その期間の経験を肯定的に受け止められることが考えられることから、仮説 1b が導かれる。

仮説 2: 離職者の学習や有益感は地域行動を通して、地域コミットメントに正の影響を及ぼす

離職時に自身のキャリアに目標をもち行動する者は地域において人々と関わり活動し、その期間の経験を肯定的に受け止められることが考えられる。上述のとおり、離職期間において地域活動したことが、地域への愛着を高めていたことが確認できている。したがって地域行動をすることによって、地域に対しコミットメントを持つと考えられることから、仮説 2 が導かれる。

仮説 3: 離職者の学習や有益感の程度によって特徴が異なるグループに分かれる

地域への関わりは離職者の意識や行動が影響しており、離職期間に自身のキャリアに目標をもち行動することや、その期間の経験を肯定的に受け止めることは、個人差があると考えられる。また、離職者自身の学習行動や有益感の差異によって地域への関わり方に違いがあると考えられることから仮説 3 が導かれる。

以上の仮説をもとに作成した本研究の分析モデルを図 1 に示す。

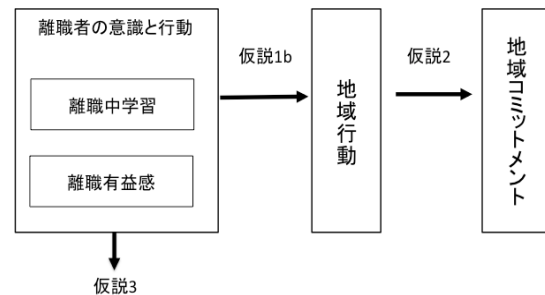


図 1. 本研究の分析モデル

## 方法

### 1. 調査方法

2014 年 10 月 21 日から 10 月 22 日にかけて、全国の男女の被雇用者に対し、株式会社マクロミルを通じて Web による質問紙調査を行った。

回答は無記名で行われた。株式会社マクロミルに本調査の回答依頼メールを送付した結果、回答者は 515 名、年齢は 20 歳から 72 歳、平均年齢は 42.0 歳(標準偏差 10.6)、性別の内訳は、男性 252 名(48.9%)、年齢は 23 歳から 72 歳、平均年齢は 45.1 歳(標準偏差 10.2)であり、女性 263 名(51.1%)、年齢は 20 歳から 67 歳、平均年齢は 39.2 歳(標準偏差 10.1)であった。地域は北海道 25 名(4.9%)、東北地方 30 名(5.8%)、関東地方 200 名(38.8%)、中部地方 94 名(18.3%)、近畿地方 98 名(19.0%)、中国地方 29 名(5.6%)、四国地方 7 名(1.4%)、九州地方 32 名(6.2%)であった。

なお、離職期間経験者は 241 名、年齢は 20 歳から 72 歳、平均年齢は 42.2 歳(標準偏差 10.3)であった。性別の内訳は、男性 102 名(42.3%)、年齢は 24 歳から 72 歳、平均年齢は 45.3 歳(標準偏差 10.4)であり、女性 139 名(57.7%)、年齢は 20 歳から 65 歳、平均年齢は 39.9 歳(標準偏差 9.6)であった。地域は北海道 8 名(3.3%)、東北地方 14 名(5.8%)、関東地方 79 名(32.8%)、中部地方 52 名(21.6%)、近畿地方 53 名(22.0%)、中国地方 14 名(5.8%)、四国地方 3 名(1.2%)、九州地方 18 名(7.5%)であった。離職理由は「出産・育児である」が 48 名(19.9%)、「出産・育児ではない」が 193 名(80.1%)、性別の内訳は、男性 102 名中「出産・育児ではない」が 96 名(94.1%)、「出産・育児である」が 6 名(5.9%)、女性 139 名中「出産・育児ではない」が 97 名(69.8%)、「出産・育児である」が 42 名(30.2%)であった。離職期間は「離職期間は 1 年以内ではない」が 114 名(47.3%)、「離職期間は 1 年以内である」が 127 名(52.7%)であった。



## 2. 質問紙の構成

### (1) 評定方法

質問紙の評定方法は5件法で行い回答方法は「まったく当てはまらない」「あまり当てはまらない」「どちらでもない」「やや当てはまる」「よく当てはまる」で行った。質問紙の内容は以下のとおりである。

### (2) 離職者の意識と行動

離職者の意識と行動は「離職中学習」と「離職有益感」の2つを想定した。離職中の行動については、羽田野(2007)、広岡(2013)、渡辺(2009)の先行研究に基づき、離職者の学習行動に着目することとし、離職中における学習やキャリア形成に関する質問項目を設定した。

離職者の意識についても、前述の先行研究に基づき、離職期間を経験したことによる有益感に着目することとし、離職期間を経験したことが役に立った、良かったといった質問項目を設定した。

### (3) 地域行動

愛着形成に寄与する地域行動については、人のつながりを意味する、社会的環境、地域の集団との関わり、祭りやイベントへの参加の重要性が指摘されていた。そこで、渡部・三輪・栗山(2011)、小林・山田(2013)、中川(2014)、石山(2014)に基づき、近所との交流、イベントの参加、地域での居住歴等に関する質問項目を設定した。

### (4) 地域コミットメント

地域コミットメントについては、Allen & Meyer (1990)の組織コミットメントの3次元モデルを援用し、地域への愛着形成を情緒的、理性的、道徳的という3つの観点から多角的に分析できる柴田・板倉・関・真鍋(2005)の地域コミットメントに基づき設定した。

## 結果

### 1. 尺度分析

尺度を構成するために、3つの項目群ごとに因子分析(主因子法・Promax回転)を実施した。

#### (1) 離職者の意識と行動に関する因子分析結果

離職者の意識と行動について想定した6項目について、天井効果とフロア効果が無いことを確認し、主因子法、Promax回転により因子分析を行った。固有値の変化(2.45,1.05,0.34,0.17)と解釈可能性の観点から2因子解が妥当であると判断した。そこで再度2因子を仮定して主因子法、Promax回転により因子分析を行った。十分な因子負荷量を示さなかった項目は分析から除外した結果、最終的に4項目で2因子が構成された。累積寄与率は74.81%であった。

Promax回転後の最終的な因子パターンと因子間相関を表1に示す。第1因子は、「離職期間中、スキル・能力開発のために自己投資をしていた」「離職期間中、将来の仕事やキャリアの目標をもち、そのために行動していた」の2項目で構成され、離職中の学習に関する行動が示されていることから、「離職中学習」と名付けた。第2因子は、「離職期間を経験して良かった」「離職期間には有益だった」の2項目で構成され、離職期間を有益だったと考える意識が示されていることから、「離職有益感」と名付けた。各因子を構成する項目の得点平均を算出し尺度得点とし、信頼性係数( $\alpha$ 係数)を算出したところ、「離職中学習」は.91、「離職有益感」は.80という高い値が得られた。

表1. 離職者の意識と行動の因子分析結果  
(Promax 回転後の因子パターン)

	I	II
離職期間中、スキル・能力開発のために自己投資をしていた	.92	-.03
離職期間中、将来の仕事やキャリアの目標をもち、そのために行動していた	.90	.04
離職期間を経験して良かった	.01	.82
離職期間には有益だった	.00	.81

#### (2) 地域行動に関する因子分析結果

地域行動について想定した14項目について、天井効果とフロア効果が無いことを確認し、主因子法、Promax回転により因子分析を行った。固有値の変化は(4.62,1.69,1.35,0.85,0.74)と解釈可能性の観点から3因子解が妥当であると判断した。そこで再度3因子を仮定して主因子法、Promax回転により因子分析を行った。累積寄与率は56.14%であった。

Promax回転後の最終的な因子パターンと因子間相関を表2に示す。第1因子は「仕事をするときに地元の利益になるようにする」「地域活性化を促す活動に賛同する」「地域のイベント(お祭りや奉納等)に寄付している」など7項目で構成され、地域の利益になるような意識や行動が示されていることから、「地域活動」と名付けた。第2因子は、「ご近所と親しく交流している」「悩み事があるときに相談する相手が近所にいる」など4項目で構成され、近所における交流に関わる内容が示されていることから、「近所との交流」と名付けた。第3因子は、「現在の地域にかなり長く住んでいる」「現在の地域にかなり長く勤めている」など3項目で構成され、その地域に長く定着している事実が示されていることから「地域定着」と名付けた。

各因子を構成する項目の得点平均を算出し尺度得点とし、信頼性係数( $\alpha$ 係数)を算出したところ、「地域活動」は.81であったことから、十分な内的一貫性が示された。また、「近所との交流」は.68、「地域定着」

は.61であった。 $\alpha$ 係数は.80が内的整合性の判断基準とされるが、変数間の相関関係や差を検討する際には、それほど高い値が必要とされず、.60以上であれば、一定の内的整合性が持たれている判断される場合もある(松井,2006)ことから、内容的妥当性に鑑み、以降の分析で変数として使用することとした。

表 2. 地域行動に関する因子分析結果  
(Promax 回転後の因子パターン)

	I	II	III
仕事をすると地元の利益になるようにしている	.82	-.07	-.02
多少高くてもできる限り地元のものを購入する	.72	-.10	-.06
社会に参画できている	.69	.02	.14
地域活性化を促す活動に賛同する	.66	-.11	.13
私は自分の地域の情報を上手に活用できている	.59	.23	.10
縁があってこの地に移り住んだ	.44	-.02	-.31
地域のイベント(お祭りや奉納等)に寄付をしている	.42	.32	-.02
町内会の公園・道路の清掃活動に参加している	-.04	.69	.01
ご近所と親しく交流している	.01	.63	.09
公民館を利用する	.09	.60	-.20
悩み事があるときに相談する相手が近所にいる	-.18	.54	.09
現在の地域にかなり長く住んでいる	-.05	-.11	.80
現在の地域にかなり長く勤めている	.09	.05	.52
自分の地域のことをよく把握している	-.00	.21	.45

### (3) 地域コミットメントに関する因子分析結果

地域コミットメントについて想定した 15 項目について、天井効果とフロア効果が無いことを確認し、主因子法、Promax 回転により因子分析を行った。固有値の変化は(6.76,1.21,1.19,0.75,0.62)と解釈可能性の観点から 3 因子解が妥当であると判断した。そこで再度 3 因子を仮定して主因子法、Promax 回転により因子分析を行った。十分な因子負荷量を示さなかった項目は分析から除外した結果、最終的に 14 項目で 3 因子が構成された。累積寄与率は 52.69%であった。

Promax 回転後の最終的な因子パターンと因子間相関を表 3 に示す。第 1 因子は、「私は地域に愛着を持っている」「私はこの地域に所属していることを意識している」など 5 項目で構成され、先行研究と同様に地域への情緒的な愛着を示していると考えられることから「地域への情緒的関与」と名付けた。第 2 因子は、「地域の人々に恩義を感じているので、今すぐこの地域を去らない」「現在の地域で仕事を続ける義務がある」など 6 項目で構成された。先行研究では道徳的な観点に注目していたが、地域で仕事を行うことの必要性や義務感の項目が 2 項目含まれている。そこでこの因子は、単なる道徳的な側面だけではなく、規範的な要素の比重が大きいと判断し、「地域への規範的関与」と名付けた。第 3 因子は、「この地域を離れることは、たとえ離れたくても困難である」「この地域を離れるということは、ほとんど考えられない」など 3 項目で構成

されていた。先行研究では理性的な損得という側面に注目していたが、むしろ自身と地域の一体感が中心的な要素として構成されていることから、「地域との一体化」と名付けた。

各因子を構成する項目の得点平均を算出し尺度得点とし、信頼性係数( $\alpha$ 係数)を算出したところ、「地域への情緒的関与」は.86、「地域への規範的関与」は.84、「地域との一体化」は.79 という十分な値が得られた。

表 3. 地域コミットメントに関する因子分析結果  
(Promax 回転後の因子パターン)

	I	II	III
私は地域に愛着を持っている	.85	-.24	.10
私はこの地域に所属していることを意識している	.79	.07	-.03
私は地域の員であると感じる	.65	.19	.07
この地域は、個人的にも大きな意義がある	.59	.27	-.07
私の仕事生活(キャリア)の残りを今の地域で過ごせればとても幸せだ	.47	.01	.30
この地域で仕事を続ける理由の 1 つには、仕事をやめた場合少なからぬ損失を伴い、恩恵を受けられなくなるからである	-.27	.75	.16
地域の人々に恩義を感じているので、今すぐこの地域を去らない	.11	.73	-.03
現在の地域で仕事を続ける義務がある	.04	.66	.11
私はこの地域に大変恩義がある	.21	.64	-.03
今、この地域を去るとしたら、罪悪感を感じるだろう	.01	.48	.18
地域の問題を自分の問題のように感じる	.38	.47	-.19
この地域を離れることは、たとえ離れたくても困難である	-.15	.17	.70
この地域を離れるということは、ほとんど考えられない	.26	-.12	.69
この地域を離れることを決心したら、私の人生で多くのものが失われるだろう	.09	.13	.65

### (4) 離職者の意識と行動、地域行動、地域コミットメントの変数間の関係

全回答者 515 名のデータの特徴を確認するため、各変数間の平均値、標準偏差、信頼性係数、相関関係について、項目平均値を尺度得点として算出した。離職者の学習行動や有益感、地域行動や地域コミットメントの変数間の関係を表 4 に示す。

5 件法による回答の平均値は離職者の意識と行動の下位尺度である「離職有益感」、地域行動の下位尺度である「地域定着」を除き 3 未満であった。

相関関係は離職者の意識と行動の下位尺度である「離職中学習」と地域行動の下位尺度である「地域定着」、地域コミットメントの下位尺度である「地域への情緒的関与」「地域との一体化」を除き、各変数間に有意な正の相関が認められた。離職者の意識と行動の下位尺度である「離職有益感」とその他全ての変数で有意な相関が認められなかったが、地域行動と地域コミットメントの各変数は有意な正の相関が認められた。

なお、離職者の意識と行動の下位尺度である「離職中学習」と地域行動の下位尺度である「地域活動」は、共に本人の行動に注目しているという点では、類似している。しかし「離職中学習」は、本人の能力開発やキャリアに資する行動であり、「地域活動」は地域の利

益につながる意識や行動であり、行動の内容が異なる。加えて 2 つの変数の相関は.18 と有意な弱い正の相関であることから、弁別性が明確に存在すると考える。

表 4. 離職者の意識と行動、地域行動、地域コミットメントの変数間の関係

変数名	N	Mean	SD	$\alpha$	1	2	3	4	5	6	7	8
1.離職中学習	241	2.57	1.14	.91	-	.40**	.18**	.23**	-.01	.11	.14*	-.09
2.離職有益感	241	3.32	.97	.80		-	.06	.01	.05	.10	.08	-.07
3.地域活動	515	2.58	.69	.81			-	.50**	.25**	.65**	.79**	.42**
4.近所との交流	515	2.48	.73	.68				-	.19**	.37**	.51**	.32**
5.地域定着	515	3.23	.87	.61					-	.57**	.34**	.44**
6.地域への情緒的関与	515	2.88	.79	.86						-	.69**	.62**
7.地域への規範的関与	515	2.43	.73	.84							-	.58**
8.地域との一体化	515	2.77	.91	.79								-

\*p<.05, \*\*p<.01

## 2. 地域コミットメントに関する階層的重回帰分析

ここでは、仮説 1a について分析した。離職期間の有無や地域行動によって地域コミットメントに与える影響に違いがあるのか検証するため、全回答者 515 名のデータに基づき、階層的重回帰分析を行った。その結果を表 5 に示す。

Step1 では統制変数として年齢、性別ダミー（男性=1、女性=0）、離職期間ダミー（期間有り=1、無し=0）、大都市（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県、大阪府、京都府、兵庫県）ダミー（大都市=1、大都市以外=0）を投入し、Step2 では地域行動の下位尺度である「地域活動」、「近所との交流」、「地域定着」を投入した。

地域コミットメントの下位尺度である「地域への情緒的関与」は、Step1 では「年齢」が有意な正の影響を示したが、Step2 では地域行動の下位尺度である「地域活動」と「地域定着」が有意な正の影響を示した。

地域コミットメントの下位尺度である「地域への規範的関与」は、Step1 では「性別」が有意な正の影響を示し、「離職期間」が有意な負の影響を示したが、Step2 では「年齢」が有意な負の影響を示し、「大都市」、地域行動の下位尺度である「地域活動」、「近所との交流」、「地域定着」が有意な正の影響を示した。

地域コミットメントの下位尺度である「地域との一体化」は、Step1 では有意な影響を示した独立変数は無かったが、Step2 では地域行動の下位尺度である「地域活動」、「近所との交流」、「地域定着」が有意な正の影響を示した。

加えて Step1 から Step2 への  $R^2$  の変化量が、3 つの従属変数においてすべて有意であった。すなわち、一般的に統制変数と比較して地域行動の正の影響が顕著であることから、地域コミットメントに対する地域行動の影響が大きいことが確認できた。とりわけ、離職

期間の有無自体は、地域コミットメントに顕著な影響は与えていないことが明らかになった。したがって、仮説 1a「離職期間の有無は地域への愛着形成に影響を及ぼさない」は支持された。

表 5. 地域コミットメントに関する階層的重回帰分析

変数	$\beta$ 地域への情緒的関与		$\beta$ 地域への規範的関与		$\beta$ 地域との一体化	
	Step1	Step2	Step1	Step2	Step1	Step2
年齢	.10*	-.03	.00	-.12***	.07	-.04
性別	.06	-.02	.12**	.03	.04	-.01
離職期間	-.08	-.02	-.10*	.00	-.03	.01
大都市	-.05	.05	-.00	.05*	-.08	.01
地域活動		.53***		.68***		.28***
近所との交流		.03		.16***		.01**
地域定着		.45***		.16***		.36***
$R^2$	.02*	.60***	.03**	.68***	.01*	.31***
$\Delta R^2$		.58***		.65***		.30***

\*\*\*p<.001 \*\*p<.01 \*p<.05

n=515, VIF:1.39-1.01

## 3. 離職者の意識と行動、地域行動、地域コミットメントの因果モデルの検討

離職期間の有無自体は地域コミットメントに顕著な影響を与えていなかったため、分析モデルにしたがい、離職期間中の意識と行動の差が地域行動と地域コミットメントに与える影響を共分散構造分析により、詳細に分析することとした。

ここでは、仮説 1b、仮説 2 について分析した。離職期間経験者 241 名のデータに基づき分析した離職者の意識と行動、地域行動、地域コミットメントの因果モデルの分析結果を図 2 に示す。

まず、仮説 1b の分析結果を示す。離職者の意識と行動の下位尺度である「離職中学習」と「離職有益感」を第 1 段階、地域行動の下位尺度である「地域活動」「近所との交流」「地域定着」を第 2 段階、地域コミットメントの下位尺度である「地域への情緒的関与」「地域への規範的関与」「地域との一体化」を第 3 段階と想定した。共分散構造分析は Amos21.0 で行った。分析結果の適合度指標は GFI=.987、AGFI=.957、RMSEA=.022 であり、十分な適合と考えられる。

離職者の意識と行動の下位尺度である「離職中学習」から地域行動の下位尺度である「地域活動」と「近所との交流」に有意な正のパスが見いだされた。一方、「離職有益感」から地域行動にたいして有意なパスは見いだされなかった。したがって仮説 1b「離職者の学習や有益感が地域行動に正の影響を及ぼす」は部分的に支持された。

次に仮説 2 の分析結果を示す。離職者の意識と行動の要因である「離職中学習」から地域行動の下位尺度である「地域活動」を介して地域コミットメントの下位尺度である「地域への情緒的関与」、「地域への規範的関与」、「地域との一体化」に有意な正のパスが見い



だされた。また、「離職中学習」から地域行動の下位尺度である「近所との交流」を介して地域コミットメントの下位尺度である「地域への規範的関与」に有意なパスが見いだされた。一方、「離職中学習」からは地域コミットメントの下位尺度である「地域との一体化」に、有意な負のパスが見いだされた。

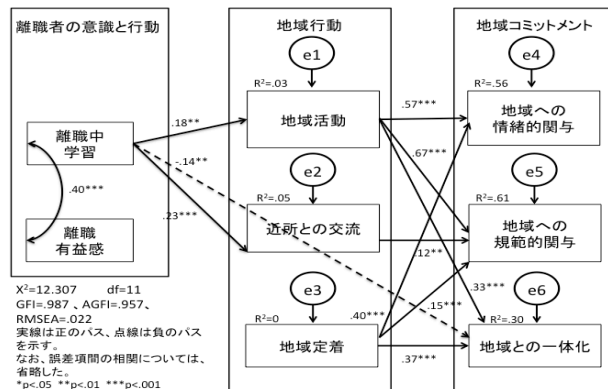


図 2. 離職者の意識と行動, 地域行動, 地域コミットメントに関するモデル

さらに、仮説 2 における地域行動から地域コミットメントへの媒介を検証するため、ブートストラップ法に基づき直接的に検証した。離職中学習の地域コミットメントに対する直接、間接、総合効果について、表 6 に示す。

ブートストラップ法は、Preacher & Hayes (2004,2008)が、Baron & Kenny (1986) の回帰分析による媒介効果の分析方法に対して、間接効果の推定値の標本の 95%信頼区間を用いて検定する方法を示した。また、共分散構造分析を行う際に、Amos によりブートストラップ法による間接効果の検証が可能であることを示した。そこで Amos21.0 によるブートストラップ法 (5000 ブートストラップ) を用いて、バイアス修正済みの信頼区間推定により間接効果と総合効果の有意水準を検討した。

その結果、離職者の意識と行動の下位尺度である「離職中学習」から地域行動の下位尺度である「地域活動」、「近所との交流」を介して地域コミットメントの下位尺度である「地域への情緒的関与」「地域への規範的関与」へ有意な正の間接効果と総合効果を示した。この結果から、地域行動が媒介となっていることが明らかになった。しかし、「離職中学習」は地域コミットメントの下位尺度である「地域との一体化」へは有意な総合効果は示さなかった。また、「離職有益感」から地域行動に対して有意なパスは見いだされなかった。したがって、仮説 2 「離職者の学習や有益感は地域行動を通して、地域コミットメントに正の影響を及ぼす」は部分的に支持された。

表 6. 離職中学習の地域コミットメントに対する直接、間接、総合効果

説明変数	地域への情緒的関与	地域への規範的関与	地域との一体化
離職中学習	直接効果 .00	.00	-.14**
	間接効果 .11**	.15**	.06**
	総合効果 .11**	.15**	-.08

数値は標準化した数値であり、間接効果、総合効果はブートストラップ法 (5000 ブートストラップ)

を実施し、有意水準を検討

\*\*\* $p<.001$  \*\* $p<.01$  \* $p<.05$

#### 4. 離職者の意識と行動, 地域行動, 地域コミットメントに関するクラスタ分析

ここでは、仮説 3 の分析結果を示す。有効回答者をグループ分けしそれぞれの特徴を探るため、離職有益感、離職中学習の各尺度の得点を用いて、グループ内平均連結法によるクラスタ分析を行った。その結果 3 つのクラスタを得た。第 1 クラスタは 130 人、第 2 クラスタには 38 人、第 3 クラスタには 73 人の有効回答者が含まれていた。クラスタ別尺度得点の平均、標準偏差および分散分析の結果を表 7 に示す。

第 1 クラスタは離職有益感、離職中学習がともに高いと考えられるため、「1.有益高・学習高」群とした。

第 2 クラスタは離職有益感が高く、離職中学習が低いと考えられるため、「2.有益高・学習低」群とした。

第 3 クラスタは離職有益感、離職中学習がともに低いと考えられるため、「3.有益低・学習低」群とした。

次にクラスタ別に各尺度の平均値の差の検定を行った。多重比較 (Tukey 法、5%水準) における離職有益感と離職中学習のクラスタ間の統計的に有意な差の有無は、表 7 のとおりである。

したがって、「仮説 3 : 離職者の学習や有益感の程度によって特徴が異なるグループに分かれる」は支持された。

表 7. 離職有益感と離職中学習のクラスタ分析の結果

	1.有益高・学習高 (N=130)				2.有益高・学習低 (N=38)				3.有益低・学習低 (N=73)				
	平均	SD	多重比較		平均	SD	多重比較		平均	SD	多重比較		F検定
離職有益感	3.58	0.71	2.3		4.24	0.50	1.3		2.37	0.77	1.2		108.82***
離職中学習	3.44	0.70	2.3		1.63	0.58	1		1.51	0.52	1		269.45***

\*\*\* $P<.001$  多重比較は、Tukey法で、該当するグループと統計的有意差 ( $p<.001$ ) があったことを示す

また、多重比較値の数値は、クラスタ群を示す

次に、離職中学習と離職有益感のクラスタにおける属性の特徴について表 8 に示す。

年齢に関する分散分析、および性別、離職理由、離職期間に関するカイ 2 乗検定を行ったところ、いずれも統計的に有意な差は存在しなかった。ただし、以下のとおり、各クラスタの属性には一定の特徴が観察された。平均年齢は、「3.有益低・学習低」群が 44.2 歳 (男性 47.1 歳、女性 41.0 歳) と最も高い。性別は、「2.有益高・学習低」群が他のクラスタに比べ女性の割合が



高く、「3.有益低・学習低」群が男性の割合がやや高くなっている。離職期間は「1.有益高・学習高」群では「1年以内である」の割合が高くなっているが、「2.有益高・学習低」群では、「1年以内ではない」の割合が高くなっており、「3.有益低・学習低」群では「1年以内でない」、「1年以内である」の割合がほぼ同じであった。離職理由については、クラスタ別の大きな特徴は観察されなかった。

各クラスタの特徴をまとめると、「1.有益高・学習高」群は、離職期間が1年以内である者の割合が高く、「2.有益高・学習低」群は、女性の割合が高く、離職期間が1年以内でない者の割合が高い。「3.有益低・学習低」群は、平均年齢が最も高く、男性の割合がやや高くなっているということがわかった。

表 8. 離職有益感と離職中学習の  
クラスタにおける属性の特徴

1.有益高・学習高 (N=130)	平均年齢	41.7歳(男性:44.7歳 女性:39.7歳)
	性別	男性:52名(40.0%) 女性:78名(60.0%)
	離職理由	出産・育児ではない:102名(78.5%) 出産・育児である:28名(21.5%)
	離職期間	1年以内である:74名(56.9%) 1年以内ではない:56名(43.1%)
2.有益高・学習低 (N=38)	平均年齢	40.1歳(男性:42.3歳 女性:39.1歳)
	性別	男性:12名(31.6%) 女性:26名(68.4%)
	離職理由	出産・育児ではない:29名(76.3%) 出産・育児である:9名(23.7%)
	離職期間	1年以内である:17名(44.7%) 1年以内ではない:21名(55.3%)
3.有益低・学習低 (N=73)	平均年齢	44.2歳(男性:47.1歳 女性:41.0歳)
	性別	男性:38名(52.1%) 女性:35名(47.9%)
	離職理由	出産・育児ではない:62名(84.9%) 育児・出産である:11名(15.1%)
	離職期間	1年以内である:36名(49.3%) 1年以内ではない:37名(50.7%)

次に、地域行動と地域コミットメントのクラスタ分析の結果について表 9 に示す。地域行動、地域コミットメントをクラスタ別に各尺度の平均値の差の検定を行った。多重比較(Tukey 法、5%水準)の結果、地域行動の下位尺度である「地域活動」と地域コミットメントの下位尺度である「地域の規範的関与」が「1.有益高・学習高」と「3.有益低・学習低」で有意な差が見られ、地域行動の下位尺度である「近所との交流」が、「1.有益高・学習高」と「2.有益高・学習低」、「3.有益低・学習低」の間で有意な差が見られた。

表 9. 地域行動と地域コミットメントの  
クラスタ分析の結果

		1.有益高・学習高 (N=130)			2.有益高・学習低 (N=38)			3.有益低・学習低 (N=73)			F検定
		平均	SD	多重比較	平均	SD	多重比較	平均	SD	多重比較	
地域行動	地域活動	2.63	0.70	3	2.37	0.61	n.s.	2.33	0.74	1	4.81*
	近所との交流	2.57	0.75	2,3	2.20	0.67	1	2.15	0.75	1	8.96*
	地域定着	3.26	0.82	n.s.	3.30	1.01	n.s.	3.25	0.90	n.s.	0.04
地域コミットメント	地域への情緒的関与	2.90	0.76	n.s.	2.88	0.73	n.s.	2.79	0.88	n.s.	1.24
	地域への規範的関与	2.45	0.78	3	2.25	0.70	n.s.	2.16	0.75	1	3.58*
	地域との一体化	2.74	0.90	n.s.	2.58	0.97	n.s.	2.84	1.03	n.s.	0.91

\*p<0.05 多重比較は、Tukey法で、該当するグループと統計的有意差(p<0.05)があったことを示す

また、多重比較欄の数値は、クラスタ群を示す

## 考察

### 1. 理論的意義

#### (1) 離職中学習と地域コミットメントの関係

離職中学習は、地域行動を介して地域コミットメントに一定の影響を有することが確認できた。離職中にスキルや能力開発のために自己投資を行い、将来の仕事やキャリアの目標に基づき行動することが地域行動に正の影響を及ぼし、その地域行動によって地域への愛着や規範が高まることが明らかになった。

これまで、離職期間における個人の状況の差と地域に関連性については、注目されてこなかったが、今回初めて、離職期間における個人の状況の差と地域への愛着形成のプロセスを確認し、離職中の学習行動が地域コミットメントを高めるために重要な要因であることが明らかになった。

#### (2) 地域コミットメントの多様性と影響の差異

共分散構造分析によって、離職者の意識と行動の下位尺度である「離職中学習」の地域コミットメントにおける総合効果をみると、地域コミットメントの下位尺度である「地域への情緒的関与」と「地域への規範的関与」は有意な正の影響があったが、「地域との一体化」は有意な影響はなかった。つまり離職中学習は地域への愛着と規範は高めるが、地域を離れることは困難といった一体化は高めておらず、地域コミットメントに多様性があることが明らかになった。

また、「地域への規範的関与」については、年齢が若く、大都市に住んでいる場合に有意な正の影響が存在したが、規範という内容には地域で就業している仕事への義務感という要素が存在し、若年層と大都市居住者では就業という要素を重視することが理由であると考えられる。

本研究では、地域コミットメントは愛着、規範、一体化という3次元から構成されたが、3次元の性質の差異により、その影響が異なることが明らかになった。

#### (3) 離職者の学習行動と有益感の特徴の差異

クラスタ分析によって、離職者の学習や有益感の程度による特徴が異なる3つのグループに分かれ、地域行動や地域コミットメントに与える影響にも差異が見られた。具体的には、有益感と学習行動の双方が高いクラスタの地域活動、近所との交流、地域への規範的関与の平均値は、他の2クラスタより高くなる。ほかの2クラスタは有益感が高く学習行動が低いクラスタと、有益感が低く学習行動が低いクラスタである。つまり、有益感の高低は地域への愛着形成に影響を与えず、学習行動の高低が地域への愛着形成に影響を与え

ることが示唆される。

本研究では、離職者の学習行動や有益感は一律ではなく、地域への愛着形成のプロセスに違いがあることが明らかになり、とりわけ学習行動の差異が地域への愛着形成に重要な影響を有することを明らかにできた。

#### (4) 離職有益感と地域コミットメントの関係

離職有益感、共分散構造分析によって地域とのつながりが見いだせず、離職時の経験が有益だと感じて、地域行動および地域コミットメントとの関連性は低いことがわかった。またクラスタ分析でも、地域への愛着形成には学習行動が重要な影響を有し、有益感の高低による影響はなかった。小林・山田(2013)は、ひとりの時間に内省できる地域の場の重要性について言及しているが、内省により有益感が得られる場合もある。個人の内省がもたらす有益感、地域での人の関わりをもたらしなことから、地域への愛着形成に有益感が影響を与えなかった可能性が考えられる。

## 2. 実践的意義

離職中の学習行動は、必ずしも地域への定着を促すわけではない。他方、離職中の学習行動は地域への情緒や規範を高めており、これらを定着に結びつける仕組みの必要性があると考え。具体的には、生涯学習等で規範や愛着が高まっている状態の離職者に地域での起業や雇用を紹介する行政や民間の取り組みが考えられる。地域への具体的な定着を促進する仕組みを整備すれば地域活性化への寄与をより確かなものにすることができよう。

## 3. 今後の課題

本研究では、離職者の意識と行動を中心に分析することを意図していたため、離職者の様々な項目(離職理由、年齢、職業、初職など)を層別、属性別に詳細に分析することができていない。しかし、クラスタ分析により、クラスタ別に離職者の属性が異なることが示唆された。今後の研究では、離職者のサンプル数を増やし、層別、属性別に分類し詳細な分析を行っていく。

また、離職者の意識と行動の下位尺度である「離職中学習」と「離職有益感」は信頼性係数も高く、その定義や相関係数から、他の尺度とも弁別性があると考え。しかし離職期間の有用性を詳細に解明するためには、離職によって有用だった具体的な事項の評価を加えることも必要であると考え。今後の研究課題としては、離職者の意識と行動に関する尺度の内容をより洗練させていくことが必要であろう。

## 謝辞

本稿は、地域活性学会第8回研究大会における研究発表を加筆・修正したものです。発表の際に、座長の林靖人先生および会場の参加者から貴重なアドバイスをいただきました。また、匿名の査読者の方から貴重なご助言をいただきました。記して感謝申し上げます。

## 註

- 1) こうすればうまくいくという結果期待に対して、自分はそれが実行できるという効力期待や自信のことをいい、Bandura(1977)が唱えた概念である。

## 引用・参考文献

- [1] Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990) The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, pp.1-18.
- [2] Bandura, A. (1977) *Social learning theory*. Upper Saddle River: Prentice-Hall, Inc. (原野広太郎監訳 (1979)『社会的学習理論: 人間理解と教育の基礎』金子書房)
- [3] Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986) The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- [4] 福沢恵子(2009)「就業を中断した高学歴女性の現状とキャリア開発の課題: 日本女子大学リカレント教育・再就職システムの事例から」『現代女性とキャリア: 日本女子大学現代女性キャリア研究所紀要』1, pp.92-108.
- [5] 羽田野慶子(2007)「女性のキャリア形成に関する調査研究」『国立女性教育会館研究ジャーナル』第11号, pp.103-112.
- [6] 樋口一清・白井信雄(2015)『サステナブル地域論』中央経済グループパブリッシング.
- [7] 引地 博之・青木 俊明(2005)「地域に対する愛着形成の心理過程の検討」『景観・デザイン研究講演集』No1, pp.232-235.
- [8] 引地 博之・青木 俊明・大淵憲一(2009)「地域に対する愛着の形成機構-物理的環境と社会的環境の影響-」『土木学会論文集 D』Vol65 第2号, pp.101-110.
- [9] 引地 博之・大淵憲一・青木 俊明(2009)「居住地における協力行動の促進-歴史資産の熟知度と地

- 域コミットメントの効果」『第 40 回土木計画学研究・講演集(CD-ROM)』ROMBUNNO.34.
- [10] 広岡守穂(2013)「男女共同参画時代の課題解決型学習」『NWEC 実践研究』 第 3 号, pp.42-57.
- [11] 石山恒貴(2011)「組織内専門人材の専門領域コミットメントと越境的能力開発の役割」『イノベーション・マネジメント』(8), pp.17-36.
- [12] 石山恒貴(2014)「地域活性化における実践共同体の役割」『地域イノベーション』 pp.63-75.
- [13] 片岡亜紀子・石山恒貴(2016)「キャリアブレイクを経験した女性の変容-パソコンインストラクターを対象とした実証研究-」『産業カウンセリング研究』第 17 巻 第 2 号, pp.23-38.
- [14] 小林重人・山田広明(2013)「地域のサードプレイスとしてのカフェ創出に関する研究—ソーシャル・キャピタルからの新たなサードプレイス像の検討—」『知識共創』 No.3, pp.1-10.
- [15] 松井豊(2006)『心理学論文の書き方』河出書房新社.
- [16] 中川衛(2014)「起業家の地域生活環境への満足度が企業の地域への関わりにもたらす影響」『地域活性研究』 第 5 号, pp.33-40.
- [17] 中塚雅也(2008)「属性と経験による地域コミットメントの相違に関する実証分析」『農林業問題研究』 44(1), pp.135-139.
- [18] Preacher, K. J. & Hayes, A.F. (2004) SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. Behavior Research Methods, Instruments, and Computers, 36(4), 717-731.
- [19] Preacher, K. J. & Hayes, A.F. (2008) Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. Behavior Research Methods, 40(3), 879-891.
- [20] 柴田友厚・板倉宏昭・関義雄・真鍋美保子(2005)「地域イノベーションと地域コミットメント」『第 20 回年次学術大会講演要旨集 I』 pp.92-95.
- [21] 早田吉伸・前野隆司・保井俊之(2013)「市民参加促進に向けた先導的市民大学の特徴分析」『地域活性研究』 第 4 号, pp.41-51.
- [22] 鈴木尚子(2008)「欧州における'learning region'概念の出現と今日的意義—生涯学習ネットワークの構築を通じた地域活性化の追求から見えてくるもの—」『徳島大学大学開放実践センター紀要』 第 18 巻, pp.51-64.
- [23] 高橋弘司(1997)「組織コミットメント尺度の項目特性とその応用可能性—3 次元組織コミットメント尺度を用いて—」『経営行動科学』 11 (2), pp.123-136.
- [24] 高橋弘司・渡辺直登・野口裕之・Meyer, J.P. (1998)「3 次元組織コミットメント尺度日本語版の翻訳等価性の検討：日本—カナダ比較」『経営行動科学学会年次大会発表論文集』 (1), pp.159-169.
- [25] 田中美子(2004)「地域活性化のための生涯学習政策の在り方—自己組織性の視角から—」『千葉商大論叢』 42(3), pp.143-169.
- [26] 坪内一(2005)「市民の「学び」と地域活性化—学習の評価を踏まえた協働ルネサンスへ—」『日本経営診断学会論集』 Vol.5, pp.212-223.
- [27] 渡部桂・三輪康一・栗山尚子(2011)「多文化共生社会の実現に向けた拠点・ネットワークの役割と課題に関する研究—神戸市中央区・長田区を事例として—」『日本建築学会近畿支部研究報告集. 計画系』 No. 51, pp. 489-492.
- [28] 渡辺三枝子(2009)「女性のキャリア形成支援のあり方「ロールモデルに関する調査研究」の結果から」『国立女性教育会館研究ジャーナル』 第 13 号, pp.16-26.
- [29] 矢口悦子(2004)「生涯学習体験と女性のキャリア形成」『生涯学習の活用と女性のキャリア形成支援に関する調査研究』 pp.9-16.

## Abstract

It is difficult for workers to receive career acclaim for their experiences during job displacement. However, instances of them participating in community activities (such as lifelong learning and nonprofit organizations) have been attracting attention. This study aims to examine whether learning activities and sense of progress positively influence the displaced workers' commitment to their local communities through local activities.

The analysis of our survey with 515 respondents (241 respondents had experienced job displacement) showed that engaging in learning activities during job displacement positively affected local commitment (through local activities) but did not affect sense of unity. No association was observed between the displaced workers' sense of progress and the local community. Based on this, it can be concluded that learning activities are an important factor to increase local commitment.